

経済と経営 26-1(1995. 6)

## 〈論 文〉

# フランスの産業・経営諸科学と「労働の人間化」問題

小 山 修

## (1) 産業社会学と人間労働の問題

フランスにおいて「労働の人間化」問題が具体的な提言を含んで登場するのは、1940年代後半から1950年代のことである。そこでは、産業社会学(Sociologie industrielle)、産業心理学(Psychologie industrielle)ないしは労働社会学(Sociologie du travail)による1930年代～40年代の諸研究を踏まえて、アメリカの人間関係論を超える論点の整理と問題提起が行われている。

そのような研究の代表はジョルジュ・フリードマン(Friedmann, Georges)の産業労働研究であろう。彼は、資本主義社会における機械化と管理システムとしてのテイラリズムの導入によってもたらされる「実行職務と構想職務との分離」と実行労働の「細分化」とに伴う現実の矛盾を、「仕事に対する価値」のみならず「人間の尊厳と道徳的価値」にかかわる問題として把握し、これを「職務拡大」(*élargissement de la fonction, job enlargement*)という概念をつうじて回復しようとする。

とはいえ、フリードマンの人間要因重視の主体的な立場は、アメリカの産業社会学者たち、すなわちメイヨー(Mayo, Elton)やレスリスバーガー(Roethlisberger, F. J.)らのような工場内の人間関係のみに焦点を当てて労働者のモラル(士気)の向上のための方法を求めるという立場にたつので

はない。

フリードマンは、最初の労作『産業機械化の人間問題』（1947）において、産業における機械化の進展に関する諸問題はその歴史的条件や社会構造との関連において考察されるべきだとして、国民経済ないし全体社会の立場、個別企業の能率増進および利潤極大化の立場、労働する人間の精神的、肉体的構造の立場という3つの立場の間の矛盾、とくに個別企業にとって合理的な行動が、全体経済の全般的な合理性との矛盾、労働者の肉体的・精神的能力の破壊を引き起こすという矛盾を指摘する。それゆえ、産業社会学や産業心理学は合理化問題に中立ではありえないという。産業の機械化にともなう労働の単調化などの問題解決には、労働を社会的集団による活動と把握し、とりわけ流れ作業やオートメーションと労働の関係の研究が、技術的・心理的事実とそれらの背後にある社会的事実の究明を必要とすると考え。そこで、人間労働の価値の回復・向上を実現させるために、労働における人格の実現、私的利潤の基本的障害が消滅する社会における人間労働の知的・道徳的・社会的価値の向上の条件を探求する。その方法として、理論的・実践的知識にもとづく万能的技能訓練、労働時間短縮と余暇の増大、労働者の参加の促進などを推奨する。（小関藤一郎，1973，243－246 頁）

## （2）「パンくずとなった労働」－職務の細分化

こうした方向の研究は、論文集『人間労働はいずこへ』（1951）の刊行をへて、『細分化された労働』（1964）において、工業労働における職務細分化問題の理論的・実践的な研究へと展開し、細分化の方法と意味と限界、オートメーションの意味と限界、職務拡大の効果と限界、労働疎外の諸相、技術と人間労働との関係の本質などについて考察する。

フリードマンはまず、工業労働における職務の細分化がどのような労働の衰退をもたらすかを検討する。そこで見られる変化は、見習期間の短縮、労

働対象としての材料についての知識の減退と消滅、単能化した職務における新しい技能熟練要件としての速度・正確さ・巧妙さの側面の偏った発達、「多能的熟練労働者」から「多技的単能労働者」への代替、ラインにおける交替要員としての「多技的単能労働者」の企業内養成、職務の細分化による仕事満足の下に連動する疲労の増大と早老化、細分化労働に縛りつけられた労働者の「変化に対する嫌悪」、知的に進んだ労働者の単純労働職務からの排除、職務と技能評価の不適合による格付け低下などという「人間的価値」の破壊を物語る。

実際、職務の細分化の際には工場技術者に産業心理学者が付き添っていたのだが、彼ら初期の産業心理学者には人間労働に関する洞察力が欠如していたという。彼らは、職務の細分化が費用の削減と能率増進とをもたらすという確信があったが、実際は反対に、極端な分業と職務の単能化が高額の投資と技術費用とを必要とする、という事態が見落とされていたのであった。フリードマンは、こうしたホーマンズ (Homans, G. C., 1950, p. 102) の思想を引いて、細分化が収益逡減を引き起こすことを明らかにする。

### (3) 「機械化の原理」とテイラリズム

それでは伝統的な大量生産はどのような原理に基づいていかなる阻害要因を内包しているのか。フリードマンは、アメリカ制度学派の若き旗手ドラッカー (Drucker, P. F. 1946) の分析に依拠しつつそれらを明らかにする。「複雑な熟練労働の要素的で非熟練的な構成要素への細分化」・「原料または半製品の流れと作業員の動きとを同期化すること」・「部品の互換性」の3つがドラッカーのいう大量生産の原理であり、フォード工場において見られる大量生産方式のもとでは、①ただ一つの運動だけとなった労働の自動化が疲労の増大・生理的神経的障害を引き起こす、②労働者が自分の個人的リズムによるのではなく流れ作業における一番遅い作業員の速度に従わざるをえず、疲

労・苛立ち・気まぐれ・神経過敏が生ずる，これらの結果，「自己の人格的活動と同一化できる全体的な職務を一度も行うことのない労働者は，興味を喪失し，欲求不満となる」のである。かかる非人間化現象は，もとよりテイラリズムによる動作・時間研究やスピードアップ・システムが前提にしている人間観，すなわち「人間をあたかもただ一つの作業のために作られた機械道具であるかのようにみる」，いわゆる「機械化の原理」がもたらす結果であり，「必ずしも大量生産の技術的原理から生ずるものではない」といわれる。

しかし，問題はここにある。わが国の誇るべき経営学者であった藻利重隆氏はまさにこの「機械化の原理」によって非人間化現象が生ずると説かれたが，生産の社会システムのみならず技術システムにも，ともに資本主義競争原理としての「機械化の原理」が作動するのであって，技術的原理に中立性はないというのがわれわれの基本見解である。しかし，フリードマンは，ドラッカーの見解を多少単純化しすぎたものと見なす。とくに第2次世界大戦後のヨーロッパやアメリカの進歩的な企業における「社会的」なアセンブリー・ラインの組織化を考慮に入れていないと批判する。それは戦争遂行という問題から推進されたものであったが，軍需産業を発展させる必要から，職務拡大の可能性に関する実験が行われ，その結果，仕事の交替，職務拡大，チーム内での職務の割り当てにおけるより大きな独創性・責任・より大きな自由が実際に収益性に適うと同時にモラル（士気）の改善をもたらすという事実を見るべきであり，それは平和産業においても期待できるものであるという。

この点は，フリードマンが『細分化された労働』の1964年増補版において，流れ作業とテイラリズムの危険性とを厳密に区別し，「産業労働における過度の分業と特殊化 (spécialisation)」の根源を後者のテイラリズムによるものとする視点に注目すべきであろう。フリードマンは，テイラーの動作分析・知的労働と肉体労働との徹底的な分離・テイラリズムの本質的部分である指図票の規定という3つの要素が，動作の単純化・節約のために，職務から技能

知識・技能資格・創意性を剥奪したと批判し、この理由によってテイラリズムに「科学」の名を与えることは誤りであると言いきっている。(Friedmann, G., 1964/フリードマン, 1973, 55-57 頁)

#### (4) オートメーションとスペシャライゼイション

こうしてフリードマンは、1920年代以降、とくに第2次世界大戦中から戦後にかけてのアメリカ・イギリス・フランス・ベルギー・ソ連における諸実験を検討し、それらの経験や研究から、当時「半熟練工」(*ouvrier spécialisé*, O.S.)と呼ばれた単能工の職務拡大の技法、参加と社会的統合の方法、教育訓練における総合技術教育の必要性、労働外生活への細分化労働の影響などという労働生活全体の変化と要因について考察し、「オートメーション」と「職務拡大」との限界を明らかにする。

フリードマンの所論の特質は、これらの「オートメーション」と「職務拡大」とをめぐる主張によく現れている。今日、「労働の人間化」をめぐる議論のなかで、技術システムと組織システムとの「合成適合性」のあり方が問題とされているのであるが、それは労働過程における生産技術と労働編成の構成のあり方の問題であり、経営学においては「技術革新」(*technological innovation*)と「組織革新」(*organizational innovation*)との関係性の問題である。フリードマンが言う「オートメーション」は技術の現代的形態であり、「職務拡大」は前者との関連で企業の経営課題となる労働編成の問題である。フリードマンは、すでに1950年代において、オートメーションという技術革新が「細分化された反復的な職務」を排除してゆく側面と同時に、他方では生産の他の段階においてオートメーション自体が単純反復的職務を作り出してゆく側面とを明確に区別している(フリードマン, 同上書, 165-167 頁)。この論点は、今日の労働過程論争における「フレキシブル・スペシャライゼイション論」(*flexible specialization*)に対する批判の原型を提示してい

るのである。

### (5) オートメーションと職務拡大

それでは、フリードマンは、オートメーションと職務拡大との関連をどのように見たのであろうか。彼は、アメリカでの経験をもとにしてオートメーションが「職務拡大を推奨する」という側面を強調する。伝統的な「古典的」工場における職務拡大は、労働者の職業知識の増大・技能水準の高度化をもたらすが、「オートメーションが推進する職務拡大」は労働者を複雑かつ高価な機械の責任者にするのであるが、「多くのばあい、機械のオートメーション化の増大とともに操作員にたいする職業的知識や技能の要求は減少」するといっているのである。つまり、オートメーションにおける職務拡大は、技能の水準を低下させながら、同時に低下した技能による労働の水平的拡大と機械の操作の責任という垂直的拡大を伴うとフリードマンは考えるのである。

そのうえで、技術進歩の新しい段階としてのオートメーションは、技能と熟練の高い労働力を要求するという、ドラッカーの予測を批判する。すなわち、経営者には計画・思考・予測のより高度な能力を、また技術者・労働者には新しい工具・機械を考案し、生産し、維持し、管理するためのより高い技能と知識を要求する時代になるという楽観主義は、ジェームズ・R・ブライト (Bright, J. R.) やフーズ (Hoos, Ida R.) らが示すオートメーション化にともなう技能水準の変化の傾向によって否定されるという。自動化は、最初の段階では職務が要求する技能の能力・訓練・精神的努力を最大にするが、これらは自動化の進行とともに次第に減少してゆき、ある限界点を超えると機械自体が労働者の技能を自動装置として吸収し、作業員の関与を排除するようになると考えられるのである (フリードマン、同上書、172 頁)。

こうした自動化の進行は「技術的ユートピア」をもたらすものではない。フリードマンは「オートメーションによって生み出された利益はできるだけ

公平に配分され、それによる購買力の増大によって新しい技術が市場にあり出すいちじるしい生産過剰を吸収するように」なり、資本主義体制においてオートメーションの導入が「社会的、人間的全体関連の重要性」のなかに位置づけられ、公共政策や教育改革、自由企業体制に対する「計画的な意志決定」がなければ、それこそ技術的条件だけを優先するユートピアとなる危険性を指摘するのである（同上書、174-175頁）。

以上のような機械化・自動化と職務内容との関連についてのフリードマンの所説は、ブライトの所説とともに、ちょうど十年後にブレイヴァマン（Braverman, Harry, 1974）によって、その名著『労働と独占資本』の第9章「機械」において、資本主義的生産の労働過程における「熟練の解体」（deskilling）と「労働の衰退」（degradation of labor）の論点として指摘されることとなる。今日のいわゆる労働過程論争の契機となった「ブレイヴァマン・ショック」の論点のひとつである（京谷栄二，1993，279頁）。

## （6）二つの顔を持つ「参加論」

さて、フランスでの「労働の人間化」論については、フリードマンらの産業社会学者を中心とした1950～60年代の理論的貢献が、いわゆる「マクロ的視点」からの議論を定着させたといえよう。

フランスでは「ラテン系民族の社会と歴史のため、『労働の人間化』においても西ドイツとはかなり異質な状況にある」と言われている。それは労使関係のフランス的特殊性とも見なされている。フランスにおける「イデオロギー的な階級対立」の明確さは、一方で労働組合の伝統的な「階級闘争思想」の影響の強さと、他方で「経営者も伝統的な経営権を強く主張し、職場での作業組織の設計や仕事の分配などには専制的な権限を発揮している」という二元論から説明されてきた（奥林康司，前掲書，97頁）。

しかしながら、1968年の「五月危機」以来、明らかに状況は変化してきた。

ヨーロッパ・レベルでの民主化の新しい波に乗って、既存の価値体系に挑戦し、新しい人間的価値を実現しようとする新しい世代の要求がフランスにおいても沸き上がってくる。確かにド・ゴールの第五共和制のもとで、フランス型の「混合経済」(économie mixte)は、有能なテクノクラートと経済界との結合のもとに「成長政策」をつうじて経済の「近代化」を進め、これをもって「成長」(croissance)と「社会進歩」(progrès social)とが同時達成されたと言われてきた。しかし、その内実は「テクノクラシー」(technocratie)による「特定の利害関係」=「巨大機構」(structure géante)の利害が「社会」の利害と見なされてきたに過ぎない(Touraine, Alain, 1969, 68 頁)。「所得水準の上昇」・「消費社会」の表象の下に社会的不平等の拡大、職業間格差・階層間格差・地域間格差の拡大は、政府の「成長政策」・「偏重的開発政策」への怒りの声となってフランスの政治体制を揺るがせたのである(宮島喬, 1979, 193-198 頁)。

企業経営への労働者の参加(participation)、地域開発への住民の参加をつうじて、彼らを体制内に統合する。この提案がド・ゴールの戦略であった。しかし、実際には労働者は「利潤への参加(participation aux bénéfices)」に限られる。これに対して、フランスの勤労諸階層の要求は、「生活の質」(qualité de la vie)の改善およびそれを実現する上での人間的な権利としての「真の参加(participation vraie)」であった。これらの要求は、具体的には肉体的・精神的必要としての有給休暇(ヴァカンス)の拡大と労働時間短縮であり、全労働者の四分の一以上に上る最低賃金レベルの労働者の青年労働者・地方中小企業労働者さらには漁民・農民の「平等な人間生活」という切実な要求であった。それはテクノクラートを支配装置に組み込んだ「閉ざされた意思決定構造」の変革によって実体化されねばならない。こうして「自主管理(autogestion)」あるいは「民主的管理(gestion démocratique)」が社会的な要求となる。それらは、「職場から体制にいたるまでの諸レベルで、既存の管理、決定、計画化などのメカニズム全体を批判的に対象化し、管理



要求への自覚」を深化させる（同上書，201－206 頁）。

折しも 1968 年の『グルネル協定』とそれに基づく『企業内労働組合法』の制定は企業内、職場における組合活動を公認し、従来から存在した企業委員会・従業員代表制度を促進した（小山修，1976，149－153 頁）。1969 年，71 年～73 年と労働者のストライキが頻発する。この中で注目すべきことは，1971 年のルノー自動車公団のル・マン（Le Mans）工場におけるストライキである。そこでの要求事項は，労働条件の改善，ライン・スピードの減少，賃金引き上げ，職務格付けの見直し，職業技能訓練の改善などであり，その内容からこのストライキはフランスにおける大量生産型産業での細分化された単調労働への「反逆」と呼ばれる（荒井壽夫，1988，93－95 頁）。アメリカの GM では 1972 年にライン・スピードなどをめぐるローズタウン・ストライキが発生する（庄村長，1990 a，1990 b）。

こうした新しい要求は，フランスの労働組合，左翼政党，知識人によって具体化されていった。1972 年，フランス社会党と共産党との間で『共同政府綱領』が合意され，この中に「民主的管理」と「新しい労働者権」が規定される（小山修，1976，155－157 頁）。

## （7）参加政策と社会パートナー

このような左翼勢力の運動に対して政府は一連の「参加政策」（politique participative）を展開して「社会的対話」路線を推進する。1973 年には「労働諸条件改善に関する中央労使交渉」が開始され，これに並行して労働省が「職務充実に関する専門家グループ」を設置して研究を開始する。これは 1972 年に労働社会学者イヴ・ドゥラモット（Delamotte, Y.）による労働大臣への報告書『より人間的な作業組織に関する調査報告』にもとづき，安全の向上・工場施設のより人間的な設計・熟練の低い労働の改善などを勧告するものであった。ドゥラモットらの専門家グループの報告にもとづいて経済社

会審議会が『労働諸条件の改善に関する意見』を発表する。ここには広義の「労働諸条件」の概念が定立されている。①物的作業条件（安全と健康，作業環境），②作業組織（職務編成，作業標準，権限，一般労働者の意思決定への参加），③労働時間（長さとの配分），④賃金制度，⑤昇進と訓練など，⑥住宅と通勤などが含まれている。

こうして 1973 年末には『労働条件の改善に関する法律（12 月 27 日法）』が制定され，企業委員会の協議事項に労働時間の長さとの配分・作業組織・物的作業条件を付加し，事業所レベルに「労働条件改善委員会」（CACT）を設置することとなった。この委員会では，①作業組織・施設の変更，②作業の量的基準の変更，③作業環境条件や安全，に重要な変更がある場合には事前協議制が経営側に義務づけられた。翌 1974 年に全国労働条件改善事業団（アナクト，ANACT）が設立される（奥林康司，前掲書，101-102 頁）。

このような方向は，1974 年にジスカール・デスタン政権が誕生するとさらに加速され，労使の「社会的パートナー」路線が追求されてゆく。労働大臣のもとに「企業改革に関する検討委員会」（シュドロー委員会）が設置され，1975 年には『企業改革に関する検討委員会報告』（シュドロー報告）が発表される。そこでは，「社会的パートナー」政策の具体化として，団体交渉制度・企業委員会制度の改善，労働者重役制（共同監査制度）の導入，社会的バランスシート（bilan social）制度の新設，職場参加制度の推進，その他の労働諸条件の改善など，70 項目の提言が盛り込まれていた（小山修，1984，1985）。

## （8）「多元的社会」論とテイラリズム再研究

さて，以上のような 1970 年代前半のフランスの状況は，まさしく他の欧米諸国と軌道をひとつにするものであった。しかし，「労働の人間化」の概念とその具体化の内容は英米独との共通性よりも特異性の方が大きいように見える。すなわち，「労働の人間化」のマクロ的概念がミクロ的視点からの職場の

作業組織や職務改善の試行を含みつつ定式化されたという点では米英とは異なる。また経営側からの危惧や反発と労働組合側の懸念から西ドイツ型の「共同決定」には指向しにくく、労使妥協の形態は労使対立型のフランス的な特色を抱えたままで「参加的管理」(gestion participative)として展開された。とはいえ、フランスの経営者団体・代表的企業・政府の政策方向は、フランス型の行動科学的管理組織理論に基礎づけられている。例えば、オクタヴ・ゲリニエ (Gélinier, Octave) に見られるように、「多元的社会」(la société pluraliste)における企業の役割の見直し、そこでのマグレガーのY理論的人間観による従業員の自己充実 (Gélinier, O., 1972, pp. 305-312) や「目標別参加型管理」(direction participative par les objectifs) による「意思決定参加」(Gélinier, O., 1968)の研究、さらにガストン・プロスト (Prost, Gaston) による「新しい作業組織」としての「半自律的作業集団」と労使関係の研究 (Prost, G., 1976) などが展開される。また『シュドロー報告』における「社会的パートナー」論を追究する「企業の自主改革 (l'auto-réforme de l'entreprise)」論が産学協同研究として推進された (Dalle, F., Thiéry, N. et al. 1976)。時を同じくしてアナクト (ANACT) の監督下に労働条件の改善や新しい作業組織の研究を推進するために「労働条件改善財団」(ファクト, FACT)が設立され、試行的実験に資金補助を与えて企業における調査研究・実験が始まる。ここで労働社会学・労働心理学の研究者たちが企業の現場に参入することとなる。

他方、こうした実験・研究に対して、改めてテイラリズム研究に逆上った労働過程研究が1970年代後半から成果を出し始める。クロード・デュラン (Durand, Claud) の『鎖に繋がれた労働—労働組織と社会統御—』(Durand, C., 1978), バンジャマン・コリア (Coriat, Benjamin) の『科学・技術と資本』(Coriat, B., 1976), 『工場とストップウォッチ』(Coriat, B., 1979) および『労働者とロボット—装置産業に関する三つの研究』(Coriat, B., 1980), モーリス・ド・モンモラン (de Montmollin, Maurice) の『人間の顔をした

テイラリズム』(de Montmollin, M., 1981), ド・モンモラン＝オリヴィエ・パストレの共編著になる『テイラリズム』(de Montmollin, M./Pastré, Olivier, 1984), そしてセレク(職業技能研究調査センター, CREQ)による一連の調査研究が展開された。Cl. デュラン, コリア, ド・モンモランらの研究は, アメリカのハーズバーグらのモチベーション理論に対してそれをネオ・テイラリズムと位置づける批判的研究であるが, それらは 1970 年代後半から本格化した, いわゆるレギュレーション学派の労働社会学・労働経済学による批判的研究の展開であった。

### (9) 「オールー改革」以後一人間性と生産性

こうした研究の展開は, 言うまでもなく 1981 年のミッテラン政権の誕生と翌 1982 年に成立した一連の労働法制の改革, いわゆる「オールー改革」(la réforme d'Auroux)による労使妥協の新しい局面と連動している。81 年 9 月に労働大臣 J. オールー (Auroux, J.) は, 大統領と首相に報告書『労働者の権利』(“Les droits des travailleurs”, Rapport au Président de la République et au Premier ministre, La Documentation française, septembre, 1981) を公にした。それは誕生したばかりの「ミッテラン政権の重要施策のひとつである労働者の権利の拡大を図る指導原理と骨子を示したもの」であって, 中でも「企業における労働者の意見表示権と使用者および使用者団体の団体義務の新設」は重要なポイントであり, また「労働者の権利の拡大を契機とする働く意欲の積極的刺激, 沈滞するフランス経済の活性化が強く期待されたこと」も看過しえない論点である(保原喜志夫, 1984, 37 頁)。こうして 1982 年中に四つの法律 (lois) と七つの主要なオルドナンス (ordonnance) が成立した。いま主要なものだけ示せばつぎのとおりである。

#### - 4 つの法律 (Lois)

##### (1) 企業における労働者の自由に関する 1982 年 8 月 4 日の法律

(2)従業員代表制度の発展に関する1982年12月28日の法律

(3)団体交渉および労働争議の調整に関する1982年11月13日の法律

(4)衛生安全労働条件委員会に関する1982年12月23日の法律

- 4つのオルドナンス (Ordonnance)

(1)労働時間および有給休暇に関する1982年1月16日のオルドナンス

(2)一時的労働に関する1982年2月5日のオルドナンス

(3)期間の定めのある労働契約日の関する1982年2月5日のオルドナンス

(4)パートタイム労働に関する1982年3月16日のオルドナンス

このような「オールー改革」の中で注目されるのは、一つは従業員代表制度の発展に関する法律である。この中には常用労働者以外にこれまでこの制度で選挙権も被選挙権もなかった家内労働者・パートタイマー・有期労働契約者・他企業からの派遣労働者にも権利を与えたことである。また企業委員会の権限のなかに、「企業の全般的運営にかかわる新産業技術の導入について、事前に諮問を受ける。この場合、全体の見通しのほか、雇用、賃金、労働の組織編成、格付け、職業訓練等への影響に関する調査研究の情報を受ける」という条項が入ったことである。さらに、労働者 1000 人以上の企業には企業委員会の内部に 5 人の委員から成る経済小委員会 (comission économique) を設置することとなり、企業委員会が収集した経済財政関係書類の検討・企業委員会の質問に答える任務・企業長の同意のもとにすべての幹部職員および管理者に聴聞できることとなった。また労働条件などに関して地域事業委員会が設置され事業地域を形成する商工業などの労使団体の協定にあたることになる。

さらに、「労働者の権利に関する法律 (8月5日法)」では労働者に「直接かつ集団的な意見表明権 (le droit à l'expression directe et collective)」が認められた。これは一般的には「意見表明グループ」(le groupe d'expression)のもとで、一定規模以上の公企業では「職場評議会」(le conseil d'atelier ou de bureau)において実施されるが、意見表明の対象事項は、つぎのよう

であった(藤本光夫, 1988, 265-281 頁)。

- ①労働ポスト(チームの概念, 活動ノルマ, 時間, 安全性, 衛生), 労働の直接間接の環境(肉体的環境, 肉体的精神的に健康へ影響を及ぼしうる諸要因)
- ②労働の方法と組織, 仕事の配分, 各人の責任と委嘱されたイニシアティブの範囲の明確化, 組織制度に起因する従業員間の諸関係
- ③労働諸条件改善の諸行動, つまり肉体的環境, 騒音の軽減, 事故の予防, 労働負荷の軽減可能性, 生産方法・生産用具の改善, 労働組織における改編, 仕事の拡大と豊富化など

以上の内容に明確に見られるように, 労働組織, 労働環境, 仕事の配分, 権限範囲の明確化, 労働負荷の軽減可能性, 職務拡大・職務充実, 生産方法・生産用具の改善など, これまで米英で見られてきた職務再設計論における主要課題が, 職場における労働者の経営参加チャンネルをつうじて協定化されるという労使関係制度として客観化されている。このようなフランスの労働をめぐる状況はさらに新しいステージに上ることとなったのである。この事情は, 労働問題研究一般を活気づけるとともに, 「労働の人間化」問題への意識的な研究の取り組みが展開される。

このような観点から最近の研究を見ると, クリスチャン・デュ・テルトル(du Tertre, Christian)の『技術・フレキシビリティ・雇用』(du Tertre, Ch., 1989), セレク(CEREQ)と連携したフィリップ・ザリフィアン(Zarifian, Philippe)の『新しい生産性』(1990), コリアの『逆転の思考』(1991), ダニエル・リナール=ジャック・ペリオの共編著『チップになった労働』(Linhardt, Danièle/Perriault, Jacques, 1992), ジャン・ピエール・デュランの編著による『新しい生産モデルをめざして』(Sous la direction de Jean-Pierre Durand, 1993)などが興味深い研究である。こうした研究状況から, 今後, フランスでも「労働の人間化」研究がさらに発展することが予測されるところである。

(付記) 小論は、1993 年度札幌大学海外留学研修によるフランスにおける研究の成果の一部である。ここに記してお世話になった方々に謝意を表したい。

#### 引用参考文献

- (1) 荒井 壽夫 (1988) 「フランス自動車産業における労働と雇用に関する若干の考察 (2) ールノー公団における 1970 年代の労働力の統合化と就労構造の変化」『彦根論叢』第 250 号.
- (2) Braverman, Harry (1974) *Labor and Monopoly Capital, The Degradation of work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press, New York.  
H. ブレイヴァマン著『労働と独占資本』富沢賢治訳, 岩波書店, 1978.
- (3) Coriat, Benjamin (1991) *Penser à L'envers, Travail et Organisation dans l'Entreprise japonaise*, Christian Bourgois Editeur.  
B. コリア『逆転の思考—日本企業の労働と組織—』花田昌宣・斉藤悦則訳, 藤原書店, 1992.
- (4) Delamotte, Y. (1972) *Recherches en vue d'une organisation plus humaine du travail*, La Documentation française, Paris.
- (5) Drucker, P. F. (1954) *The Practice of Management*, Harper & Brothers Publishers, New York.  
P. F. ドラッカー『現代の経営 (上) (下)』野田一夫監修, 現代経営研究会訳, ダイアモンド社, 1965.
- (6) Friedmann, Georges (1947) *Les problèmes humains du machinisme industriel*, 2è. 1961, Editions Gallimard, Paris.
- (7) Friedmann, G. (1964) *Le travail en miettes*, Editions Gallimard,

- Paris. ジョルジュ・フリードマン, 古関藤一郎訳『細分化された労働』川島書店, 1973.
- (8) 藤本 光夫 (1988) 『ミッテラン政権と公企業改革』同文館.
- (9) Gélinier, Octave (1968) La direction participative par les objectifs, Editions Hommes et Techniques, Paris.
- (10) Gélinier, O. (1972) L'entreprise créatrice, Essai sur l'économie développée, Editions Hommes et Techniques, Paris.
- (11) Herzberg, F. (1966) Work and the Nature of Man, World Publishing.  
ハーズバーグ『仕事と人間性』北野利信訳, 東洋経済新報社, 1968.
- (12) Herzberg, F. (1976) The Managerial Choice : To Be Efficient and To Be Human, Dow Jones-Irwin Inc.  
ハーズバーグ『能率と人間性』北野利信訳, 東洋経済新報社, 1978.
- (13) 保原喜志夫 (1984) 「オール 法とフランス労働法の新展開」『日本労働協会雑誌』No. 302.
- (14) Homans, G. C., (1950) The Human Group, Harcourt, Brace, New York.
- (15) 古関藤一郎 (1973) 「解説=ジョルジュ・フリードマンの社会学」『細分化された労働』川島書店.
- (16) 小山 修 (1976) 「フランスの労資関係の展開」木元進一郎編著『労使関係論』日本評論社.
- (17) 小山 修 (1979) 「フランスにおける『経営参加』の新たな展開」『管理・技術・労働』第2巻, 第2号.
- (18) 小山 修 (1984 a) 「企業改革論における参加 フランスにおける参加論研究に関連して (1)」『経済と経営』第15巻, 第1号.
- (19) 小山 修 (1984 b) 「企業改革論における参加 フランスにおける参加論研究に関連して (2)」『経済と経営』第15巻, 第3号.



- (20) 小山 修 (1985) 「企業改革論における参加—フランスにおける参加論研究に関連して—(3)」『経済と経営』第15巻, 第4号.
- (21) 京谷 栄二 (1993) 『フレキシビリティとはなにか—現代日本の労働過程—』窓社.
- (22) 宮島 喬 (1979) 『現代のフランスと社会学—社会構造と社会理論の変容—』木鐸社.
- (23) 藻利 重隆 (1978) 『労務管理の経営学—第二増補版』千倉書房.
- (24) 奥林 康司 (1991) 『増補 労働の人間化—その世界的動向—』有斐閣.
- (25) 奥林 康司他 (1994) 『柔構造組織パラダイム序説』文眞堂.
- (26) Prost, Gaston (1976) Les équipes semi-autonomes : une nouvelle organisation du travail, les éditions d'organisation, Paris.
- (27) 庄村 長 (1990 a) 「『労働の人間化』問題の分析視角 (上)—ローズタウン・ストライキの分析を通して考える—」『研究論叢』No. 38.
- (28) 庄村 長 (1990 b) 「『労働の人間化』問題の分析視角 (中)—ローズタウン・ストライキの分析を通して考える—」『研究論叢』No. 41.
- (29) Sudreau, Pierre (1975) Rapport du Comité d'Étude pour la Réforme de l'Entreprise, La Documentation française, Paris.
- (30) 田中 友義 (1979) 『フランス混合経済の現状』教育社.
- (31) Touraine, Alain (1968) Communisme utopique ou mouvement de mai, Editions du Seuil, Paris.  
アラン・トゥレーヌ 『現代の社会闘争—五月革命の社会学的展望』寿里・西川訳.